

Le Belge n'est pas heureux

AU TRAVAIL

▶ Selon une enquête, le bonheur ressenti au travail diminue tandis qu'augmente la volonté de changer d'employeur.

▶ Selon une enquête menée par Tempo-Team, près d'un travailleur sur deux d'une entreprise confrontée à la pénurie est ouvert à un changement d'employeur. Et cette pénurie menace aussi les entreprises de l'intérieur : le bonheur ressenti au travail diminue tandis qu'augmente la volonté de changer d'employeur.

Plus de la moitié des entreprises belges sont aujourd'hui confrontées à la pénurie de main-d'œuvre.

C'est en tout cas ce qui ressort d'une enquête d'envergure menée pour le compte de Tempo-Team par un bureau d'études indépendant auprès d'un échantillon représentatif de 2904 travailleurs et employeurs.

Et cela se ressent sur le terrain. En effet, quatre collaborateurs sur dix déclarent avoir plus de travail qu'autrefois. Dans les entreprises touchées par les carences en personnel, l'évaluation moyenne de l'ambiance du travail et de l'agrément entre collègues (respectivement 6,5 et 6,6

sur 10) est sensiblement moindre dans les entreprises non touchées par la pénurie (respectivement 7 et 7,2 sur 10).

La tendance est similaire en ce qui concerne le bonheur ressenti au travail : la moyenne était de 7,2 en 2015, lorsqu'il n'était pas encore (pratiquement) question de guerre des talents ; il est tombé à 7 l'an dernier, et 6,5 aujourd'hui.

"On constate une fracture entre ce que les travailleurs attendent de leur employeur pour continuer à les motiver et ce que les employeurs prévoient pour conserver leurs collaborateurs talentueux", explique Valérie Denis, manager CSR et porte-parole chez Tempo-Team.

D'APRÈS L'ÉTUDE de Tempo-Team, il semblerait que la pénurie aille de pair avec une mobilité accrue des travailleurs sur le marché de l'emploi. En effet, plus d'un tiers des patrons reconnaissent éprouver des difficultés à conserver leurs collaborateurs talentueux.

Ce qui est d'ailleurs confirmé chez les travailleurs : 4 sur 10 envisagent de changer d'emploi auprès d'un autre employeur. Or, ils n'étaient que 21 % en 2015.

La rotation professionnelle est sensiblement plus élevée

dans les entreprises confrontées à la pénurie sur le marché du travail.

Cette envie de changer d'air est surtout présente dans les petites entreprises (24 %) ou chez les travailleurs de moins de 50 ans (20 %).

Et ce record de pénurie sur le marché du travail influence le bonheur ressenti sur le lieu de travail. En effet, un travailleur sur deux ressent une hausse de la charge de travail à cause de la pénurie et 4 travailleurs sur 10 éprouvent un recul du plaisir ressenti à cause de la pénurie de main-d'œuvre.

Ludovic Jimenez



4

4 employés sur 10 envisagent de travailler auprès d'un autre employeur.

“Chez nous, les employés restent plus longtemps et sont moins absents”

BRUXELLES Au sein de la société EASI, active dans le secteur IT, on croit dur comme fer au modèle participatif renforçant l'implication de l'employé. En effet, après deux ans de travail dans la société, les collaborateurs peuvent en devenir actionnaires. Et dans cette entreprise, la confiance et la reconnaissance sont primordiales. *“Dans notre entreprise, on trouve très importantes les valeurs des gens, même plus importantes que leurs compétences. On se base d'ailleurs là-dessus pour recruter. Nous parvenons ainsi à améliorer la concordance entre la firme et les candidats”*, justifie Thomas Van Eeckhout, managing partner d'EASI.

Le bonheur ressenti au travail compose donc l'ADN de la société EASI. *“Nous investissons beaucoup dans le respect, la recon-*

naissance et la responsabilisation du personnel. Pour preuve, nous ne recrutons pas de manager externe : nous préférons former nos propres collaborateurs et leur ouvrir des opportunités de crois-

sance dans l'entreprise.” Et selon lui, les retombées de ce genre de méthodes d'organisation au travail sont immédiates. *“Ici, les gens restent plus longtemps*

et l'absentéisme est de moins d'un 1 %, ce qui est peu par rapport à la moyenne nationale. Cela nous aide aussi à avoir des clients satisfaits car un employé heureux va faire en sorte que les clients soient heureux ce que l'on fait.”

L.J.

“IL EST NÉCESSAIRE D’INVESTIR dans la valeur et l’utilité du job”

► Une spécialiste en management et en motivation explique en quoi favoriser le bonheur au travail est fondamental.

► Spécialisée en management et motivation, la professeure Anja Van den Broeck, de la KU Leuven, explique que l’aspect financier est important, mais qu’une méthode de motivation contrôlée et très superficielle l’est tout autant.

“Il est préférable de rendre le travail gai et intéressant chaque

fois que possible, mais également d’investir sur la valeur et l’utilité du job. Les collaborateurs restent alors fidèles à leur entreprise non parce qu’ils ‘doivent’, par exemple quand ils savent être dans une cage dorée, mais parce qu’ils ‘veulent’, et entretiennent des liens affectifs avec leur entreprise”, explique-t-elle.

ET SANS SURPRISE, l’impact d’une bonne ambiance au travail n’est pas négligeable. Les gens vont être plus productifs, et *“surtout, ils seront plus créatifs, l’esprit de création sera plus déve-*

loppé par ces systèmes, on se sentira alors mieux et on travaillera mieux donc au final, tout le monde est gagnant”, avance Anja Van den Broeck.

Selon cette spécialiste en psychologie de la motivation, tout cela est possible à condition de suivre trois critères. *“Tout le monde peut le faire en misant sur trois piliers répondant à l’acronyme d’ARC : veiller à ce que le travail convienne à la personnalité (=Autonomie), veiller à de bonnes relations entre collègues, avec les supérieurs hiérarchiques et les clients (=Relations), et laisser faire les tâches pour lesquelles ils sont performants et dans lesquelles ils peuvent s’épanouir (=Compétences)”.*

L.J.